

Абсолютну і відносну зміну функції треба розкласти за факторами-множниками. Оцінювання ступеня та абсолютного розміру впливу кожного з них на динаміку функції варто здійснити в рамках індексної моделі, в якій відтворились взаємозв'язки між показниками прибутку від реалізації продукції, вартості основних засобів, матеріальними затратами та витратами на оплату праці.

Узагальнюючий інтегрований показник аналізу – індекс сукупної продуктивності підприємства (I_{GP}) розраховується за формулою:

$$I_{GP} = \frac{I_{PR}}{I_{FA} \cdot I_M \cdot I_L} \quad (1)$$

де I_{PR} – індекс прибутку від реалізації продукції;

I_{FA} – індекс первісної вартості основних засобів;

I_M – індекс матеріальних затрат;

I_L – індекс витрат на оплату праці.

Таким чином, умови здійснення на підприємствах стратегічних змін в інноваційному розвитку пропонується розглядати як важливу складову, яка є узагальненою характеристикою поточного стану підприємства в зовнішньому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Волошук К. Б. Механізми забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку агропромислових підприємств / К. Б. Волошук // Збірник наукових праць ПДАТУ. – Вип. 22 – Кам'янець-Подільський: ПДАТУ, 2014. – С.121-126.
2. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. // Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КОНСОЛІДОВАНОЇ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доц.

Д. Ю. РИЖЕВСЬКА, студентка

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

vayesina@gmail.com

Мотивація є важливим елементом менеджменту на підприємстві. Однак, в сучасних умовах для визначення ефективності управлінських рішень, мотивація потребує оцінки. Однією з ефективних методик побудови подібної системи є використання ключових показників ефективності. До них відносяться показники щодо оцінки його результативності та компетентностей. На базі вищезазначених критеріїв розраховується консолідована оцінка.

Значення консолідованої оцінки (%) розраховується з урахуванням вагового розподілу між зазначеними вище оцінками. В цілях розрахунку консолідованої оцінки робітника, може бути встановлено, що:

60% – частка оцінки результатів діяльності;

40% – частка оцінки за компетенціями.

Ваги встановлюються на певний період керівництвом підприємства. Розподіл ваг за оцінками залежить від поставлених пріоритетів:

1) якщо потрібно, щоб співробітники інтенсивно розвивалися – збільшується вага оцінки компетенції (її значимість підвищується);

2) якщо потрібно зосередитися на результаті (зростання компанії) – зростає вага оцінки результативності.

У рамках даної системи кожен робітник повинен мати бонусну картку, що включає всі значимі показники, які дадуть наочну картину того, наскільки працівник виконує ті завдання, які передбачені займаної ним посади. Виконання бонусної картки (%) є тим самим коефіцієнтом, який повинен бути застосований до величині його базового змінного винагороди, в цілях розрахунку його бонусу.

Застосування даної оцінки персоналу на практиці можливо при виконанні наступних компонентів:

- комплексна оцінка окремого працівника;
- комплексна оцінка підрозділу;
- комплексна оцінка всього персоналу.

Оцінка формується за підсумками року, за фактом проведення всіх процедур оцінки за компетенціями і розрахунку річної оцінки результативності.

Комплексна оцінка підрозділу формується на основі комплексної оцінки за компетенціями співробітників підрозділу та оцінки результатів діяльності підрозділу. Комплексна оцінка підрозділу використовується для формування комплексної оцінки персоналу та як привід зміни окладу керівника підрозділу. Для формування комплексної оцінки персоналу необхідно проранжувати діяльність підрозділу. Отриманий за даною методикою результат буде інформативним, середнім показником, що може входити складовими показником при побудові стратегії діяльності підприємства. Однак особиста оцінка мотивації кожного окремого працівника є більш інформативною та значущою при оцінці впроваджених механізмів мотивації та орієнтації менеджменту підприємства на індивідуальний підхід до кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Матвеева Н. М. Управление активностью персонала предприятия / Н. М. Матвеева // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. Выпуск 108. – Київ: «Техніка», 2013. – С. 492-500.
2. Славута Е. И. О определении экономической целесообразности использования аутстаффинга / Е. И. Славута // Економічні проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства на сучасному етапі : тези доп. на IV міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26-28 травня 2015 р.) . – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – С.135-137.